



Eindbod

voor het verlengen van de cao's Coffee & Tea en DE Diensten
van Koninklijke Douwe Egberts B.V.

In vervolg op het cao-overleg van 11 december jl. delen wij hieronder de tekst van ons eindbod. Met dit eindbod verbeteren we de arbeidsvoorwaarden op een aantal punten en werken we tegelijkertijd aan een toekomstbestendig JDE NL dat wendbaar en competitief is. Op deze manier kunnen we op lange termijn succesvol blijven. Ons eindbod staat hieronder uitgewerkt voor de cao's Coffee & Tea en Diensten 2020-2021.

1. Looptijd. De beide cao's worden met 12 maanden verlengd van 1 september 2020 tot 1 september 2021.
2. Loonsverhoging. De totale collectieve structurele loonsverhoging voor deze cao-periode bedraagt in totaal 2,5%.
Gedurende de looptijd van de cao Coffee & Tea en de cao DE Diensten worden de salarisschalen op de hierna genoemde momenten met de daarbij horende percentages structureel verhoogd. De feitelijke salarissen worden tevens met dit percentage verhoogd.

Datum verhoging	Structurele verhoging met
a. Per 1 september 2020	1,0%
b. Per 1 april 2021	1,5%

3. Sociaal plan. Het huidige sociaal plan, dat afloopt op 31 december 2020, wordt ongewijzigd met 15 maanden verlengd tot 1 april 2022. Ongeacht de uitkomst van de ledenraadpleging is het sociaal plan van toepassing verklaard op de op 3 december jl. ingediende adviesaanvraag voor JDE Professional NL.
4. ADV. JDE zegt toe de ADV-regeling voor de huidige medewerkers in de Coffee & Tea en Diensten cao's de komende 5 jaar vanaf de ingangsdatum van deze cao's ongewijzigd te laten en niet ter discussie te stellen in het cao-overleg.
 - Nieuwe Coffee & Tea medewerkers die vanaf 1 januari 2021 in dienst treden (en hun arbeidsovereenkomst na december 2020 getekend hebben), met uitzondering van medewerkers in de ploegendienst in de fabrieken, hebben recht op 12 ADV-dagen en een jaarlijks opleidingsbudget van € 1.500,- inclusief btw (bij een voltijds contract).
 - Medewerkers kunnen het opleidingsbudget 3 jaar stapelen. Dit betekent concreet dat in het 4^e jaar het 1^e jaar opleidingsbudget vervalst (voor zover dat geheel of gedeeltelijk resteert) en de medewerker voor het 4^e jaar weer opleidingsbudget krijgt.

- Medewerkers die gedurende het jaar in dienst treden hebben recht op het opleidingsbudget en ADV-dagen pro rata.
- Het opleidingsbudget kan alleen worden ingezet voor (huidig of toekomstig) werkgerelateerde opleidingen die bijdragen aan de (persoonlijke) ontwikkeling van de medewerker binnen of buiten JDE.
- Het inzetten van het opleidingsbudget gaat in overleg tussen de medewerker en zijn leidinggevende.
- Het opleidingsbudget kan niet worden uitgekeerd in geld of vrije tijd.

5. Regeling voor vervroegde uittreding.

- JDE zal in lijn met doel en strekking van het Pensioenakkoord een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) binnen JDE NL mogelijk maken vanaf het moment dat de RVU-vrijstelling wettelijk geldig is.
- Met de RVU kunnen medewerkers maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd stoppen met werken.
- De RVU kan uitsluitend -en niet eerder- definitief tot stand komen tot het moment dat de versoepeling RVU-heffing definitief als wet is aangenomen. De bijdrage van JDE aan de regeling kan nooit meer zijn dan het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is.
- De regeling geldt voor de duur van 5 jaar vanaf het moment van invoering.
- De regeling is per 2021 toegankelijk voor medewerkers in de ploegendienst binnen Coffee & Tea die maximaal 36 maanden voor AOW-leeftijd zitten.
- Voor medewerkers in de Professional NL buitendienst worden in de eerste helft van 2021 met vakbonden afspraken gemaakt over invoering van de regeling per 2022.
- Deelname aan de regeling betekent dat de arbeidsovereenkomst en alle daaruit voortvloeiende verplichtingen (zoals o.a. het betalen van de pensioenpremie) worden beëindigd.
- Medewerkers moeten minimaal 10 jaar in dienst zijn en voor Coffee & Tea medewerkers geldt dat zij in de laatste 10 jaar voorafgaand aan datum einde dienstverband onafgebroken werkzaam zijn geweest in de ploegendienst.
- Medewerkers ontvangen over de jaren van deelname een uitkering die gelijk is aan het bedrag van de AOW-uitkering, deze bedraagt op dit moment € 21.204,- bruto op jaarbasis. De uitkering is belast bij de medewerker.
- Parttimers ontvangen dit bedrag naar rato van hun dienstverband.
- De medewerker kan de uitkering zelf verder aanvullen door bijv. pensioen naar voren te halen.
- JDE biedt de medewerker de mogelijkheid om financieel advies te vragen voor deze regeling. De werkgever kiest de financieel adviseur.

6. Thuiswerkvergoeding.

- JDE heeft besloten per 1 januari 2021 de reiskostenvergoeding voor thuiswerkers tijdelijk stop te zetten. Van 1 januari tot 1 juli 2021 vergoedt JDE alleen de reiskosten o.b.v. gemaakte kilometers (€ 0,19 per km). We zullen regelmatig evalueren en eventueel aanpassingen doen o.b.v. de dan geldende (corona) maatregelen.
- In deze uitzonderlijke situatie van fulltime thuiswerken, ontvangen deze medewerkers een tijdelijke vergoeding van € 35,- netto per maand. Dit geldt (in principe) van 1 januari tot 1 juli 2021, afhankelijk van alle (corona) maatregelen.
- De tijdelijke aanpassing in reiskosten en de tijdelijke vergoeding gelden alleen voor medewerkers die > 60% vanuit huis hun werk moeten doen tijdens corona.

- Medewerkers die > 60% thuis hebben gewerkt en geen reiskosten hebben ontvangen in 2020 (omdat zij minder dan 5 km van kantoor wonen) krijgen een eenmalige tegemoetkoming van € 75,- netto.
7. Vakbondscontributie. De afspraken over de fiscaalvriendelijke tegemoetkoming van de vakbondscontributie en de extra vergoeding worden voor de duur van de cao's gehandhaafd, indien en voor zover dit wettelijk en fiscaal mogelijk is.
 8. Werkgeversbijdrage. De bijdrage van JDE aan de vakbonden, de zogenaamde AWVN-regeling, wordt voor de duur van de cao's voortgezet.

JDE en vakbonden zullen na goedkeuring door de leden van de vakbonden uitvoeringsafspraken maken om tot praktische in- en uitvoering van de gemaakte afspraken over te gaan. Bovendien zal in overleg de cao-tekst van de te verlengen cao's worden opgesteld.

Wij danken de vakbonden voor het constructieve overleg van de afgelopen maanden. In afwachting van uw reactie over de uitkomst van de ledenraadpleging over dit eindbod,

Utrecht, 14 december 2020

Namens werkgever Koninklijke Douwe Egberts B.V.

John Brands
General Manager Retail NL

Mirjam Eijffinger
HR Director NL

Evelyn Borst
Manager Rewards NL